

ỦY BAN NHÂN DÂN  
TỈNH QUẢNG TRỊ

CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM  
Độc lập - Tự do - Hạnh phúc

Số: *139* /UBND-NC

Quảng Trị, ngày *15* tháng *01* năm 2026

V/v xây dựng chính sách đãi  
ngộ, thu hút nguồn nhân lực  
chất lượng cao tỉnh Quảng Trị  
giai đoạn 2026-2030

Kính gửi:

- Các sở, ban, ngành cấp tỉnh;
- UBND các xã, phường, đặc khu.

Thực hiện Thông báo kết luận của đồng chí Bí thư Tỉnh ủy tại buổi làm việc với các sở, ngành (*Thông báo số 04-TB/VPTU ngày 12/11/2025 của Văn phòng Tỉnh ủy*); Ủy ban nhân dân tỉnh yêu cầu các cơ quan, đơn vị và các địa phương thực hiện một số nhiệm vụ như sau:

1. Rà soát, sắp xếp, bố trí đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức tại từng cơ quan, đơn vị, địa phương đảm bảo đúng theo Đề án vị trí việc làm và lộ trình tinh giản biên chế được cấp có thẩm quyền phê duyệt. Trên cơ sở đó, đề xuất việc tuyển dụng công chức, viên chức đối với các vị trí việc làm còn thiếu, đảm bảo đủ nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu thực hiện nhiệm vụ được giao.

2. Tiếp tục đẩy mạnh việc phát hiện, đề xuất tuyển dụng công chức, viên chức vào làm việc tại các cơ quan, đơn vị, địa phương theo chính sách thu hút, trọng dụng người có tài năng theo quy định tại Nghị định số 179/2024/NĐ-CP ngày 31/12/2024 của Chính phủ<sup>1</sup>.

Đối với công chức, viên chức đã được tuyển dụng theo Nghị định số 140/2017/NĐ-CP ngày 05/12/2017 của Chính phủ<sup>2</sup> trước ngày Nghị định số 179/2024/NĐ-CP có hiệu lực thi hành thì tiếp tục được thực hiện chế độ, chính sách theo Nghị định số 140/2017/NĐ-CP trong thời hạn 05 năm kể từ ngày có quyết định tuyển dụng; trường hợp chính sách tương ứng quy định tại Nghị định số 179/2024/NĐ-CP có lợi hơn so với quy định tại Nghị định số 140/2017/NĐ-CP thì áp dụng theo quy định tại Nghị định số 179/2024/NĐ-CP.

Đồng thời, yêu cầu các cơ quan, đơn vị, địa phương rà soát, bố trí vị trí việc làm phù hợp đối với công chức, viên chức được tuyển dụng thu hút, gắn với công tác đào tạo, quy hoạch, bổ nhiệm để phát huy đầy đủ năng lực của công chức, viên chức.

3. Rà soát, báo cáo thực trạng nguồn nhân lực chất lượng cao thuộc thẩm quyền quản lý tại từng cơ quan, đơn vị, địa phương (*báo cáo cụ thể về các cơ*

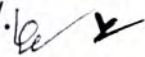
<sup>1</sup> Nghị định số 179/2024/NĐ-CP ngày 31/12/2024 của Chính phủ quy định chính sách thu hút, trọng dụng người có tài năng làm việc trong cơ quan, tổ chức, đơn vị của Đảng Cộng sản Việt Nam, Nhà nước, Mặt trận Tổ quốc Việt Nam và các tổ chức chính trị - xã hội.

<sup>2</sup> Nghị định số 140/2017/NĐ-CP ngày 05/12/2017 của Chính phủ về chính sách thu hút, tạo nguồn cán bộ từ sinh viên tốt nghiệp xuất sắc, cán bộ khoa học trẻ.

ché, chính sách đã thực hiện và kết quả thu hút, sử dụng nguồn nhân lực chất lượng cao tại đơn vị) và nhu cầu thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao theo ngành, lĩnh vực, địa phương trong giai đoạn 2026 - 2030; trên cơ sở đó để xây dựng, đề xuất chính sách đãi ngộ, thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao vào làm việc trong các cơ quan, đơn vị, địa phương, đặc biệt là trong các ngành, lĩnh vực then chốt, trọng yếu đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội của tỉnh (xác định rõ sự cần thiết; yêu cầu nguồn nhân lực chất lượng cao và đề ra được cơ chế, chính sách cụ thể để thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao giai đoạn 2026 - 2030), gửi về Ủy ban nhân dân tỉnh (qua Sở Nội vụ) **trước ngày 31/01/2026** để tổng hợp, tham mưu cấp có thẩm quyền xem xét, ban hành chính sách theo quy định (Đề cương báo cáo kèm theo).

Riêng đối lĩnh vực y tế: Giao Sở Y tế chủ trì, phối hợp với Sở Nội vụ và các cơ quan, đơn vị liên quan để xác định cụ thể đối tượng cần thu hút; cơ chế, chính sách thu hút nhằm đảm bảo phát triển nhân lực y tế chất lượng cao theo các yêu cầu và mục tiêu nêu tại Nghị quyết số 72-NQ/TW ngày 09/9/2025 của Bộ Chính trị về một số giải pháp đột phá, tăng cường bảo vệ, chăm sóc và nâng cao sức khỏe Nhân dân.

Đối với lĩnh vực giáo dục và đào tạo: Giao Sở Giáo dục và Đào tạo bám sát yêu cầu và mục tiêu nêu tại Nghị quyết số 71-NQ/TW ngày 22/8/2025 của Bộ Chính trị về đột phá phát triển giáo dục và đào tạo để nghiên cứu, đề xuất cơ chế, chính sách thu hút giáo viên, đảm bảo phù hợp với nhu cầu, thực trạng nguồn nhân lực hiện có và tình hình phát triển kinh tế - xã hội của tỉnh; chú trọng chính sách thu hút, ưu đãi đối với giáo viên đến công tác tại các vùng có điều kiện kinh tế - xã hội đặc biệt khó khăn, vùng đồng bào dân tộc thiểu số. Ngoài ra, cần tập trung nghiên cứu, đề xuất tiêu chí cụ thể để lựa chọn, thu hút giáo viên có chất lượng cao giảng dạy tại các trường chuyên trên địa bàn tỉnh, thường xuyên đánh giá chất lượng của đội ngũ giáo viên tại các trường chuyên để đề xuất cơ chế khuyến khích giáo viên giỏi tiếp tục phát triển, đồng thời chuyển giao giáo viên không đảm bảo các tiêu chí để bố trí vị trí việc làm khác phù hợp.

Ủy ban nhân dân tỉnh yêu cầu các cơ quan, đơn vị, địa phương tổ chức thực hiện. / 

**Nơi nhận:**

- Như trên;
- Thường trực Tỉnh ủy;
- Chủ tịch, các PCT UBND tỉnh;
- Ban Tổ chức Tỉnh ủy;
- Văn phòng UBND tỉnh;
- Sở Nội vụ;
- Lưu: VT, TH, NC<sub>(Thị)</sub>.

**TM. ỦY BAN NHÂN DÂN  
CHỦ TỊCH**



**Lê Hồng Vinh**

## **ĐỀ CƯƠNG BÁO CÁO**

**Thực trạng nguồn nhân lực và đề xuất chính sách đãi ngộ, thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao vào làm việc tại các cơ quan, đơn vị, địa phương trong lĩnh vực.....**

### **I. Đánh giá thực trạng nguồn nhân lực của ngành, lĩnh vực**

1. Thực trạng tổ chức bộ máy, biên chế, vị trí việc làm và số lượng, chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức thuộc ngành, lĩnh vực ...

a) Về tổ chức bộ máy, biên chế, vị trí việc làm:

*(nêu cụ thể số lượng cơ quan hành chính, đơn vị sự nghiệp công lập (mức độ tự chủ của từng đơn vị sự nghiệp công lập) thuộc thẩm quyền quản lý; số lượng biên chế công chức, biên chế sự nghiệp được cấp có thẩm quyền giao; việc hoàn thiện, xây dựng Đề án vị trí việc làm trình cấp có thẩm quyền phê duyệt)*

b) Thực trạng về số lượng, chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức:

*(báo cáo cụ thể số lượng, chất lượng đội ngũ theo từng cơ quan, đơn vị, địa phương)*

2. Đánh giá thực trạng đội ngũ hiện nay đối với việc đáp ứng yêu cầu thực hiện nhiệm vụ hiện nay và trong giai đoạn 2026 - 2030

### **II. Nhu cầu thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao theo ngành, lĩnh vực, địa phương trong giai đoạn 2026 - 2030**

1. Sự cần thiết phải thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao đối với ngành, lĩnh vực ... trong giai đoạn 2026 - 2030

2. Nhu cầu thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao đối với ngành, lĩnh vực ... trong giai đoạn 2026 - 2030 *(cụ thể vị trí việc làm; ngành đào tạo, trình độ và các yêu cầu khác đối với nguồn nhân lực cần thu hút)*

### **III. Đề xuất cơ chế, chính sách để thu hút nguồn nhân lực trong giai đoạn 2026 - 2030**

1. Cơ chế, chính sách thu hút

2. Nguồn kinh phí thực hiện